

CHI
J710
-1990
G76

Government
Publications

**GUIDE VOS
TO YOUR DROITS
RIGHTS**

What
is
discrimination?

Qu'est-ce
que la
discrimination ?



3 1761 11765948 2



Canadian Human Rights Commission
Commission canadienne des droits de la personne

WHAT IS DISCRIMINATION?

Discrimination means treating people in a way that denies them some service or opportunity without good reason.

As used in the *Canadian Human Rights Act*, the word *discrimination* means making an unlawful distinction between certain individuals and others based on a characteristic that has nothing to do with the job or the service involved.

Human rights laws forbid employers and those who offer goods, services or accommodation to the public to make such distinctions. Why? Because they deny people the equality of opportunity that our society believes in.

QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION?

La discrimination, c'est le fait de traiter des gens de manière à les priver d'un service ou d'une chance quelconque sans raison valable.

Dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le terme *discrimination* désigne le fait d'établir des distinctions illicites entre certaines personnes et le reste du monde pour un motif qui n'a rien à voir avec l'emploi ou le service en question.

Les lois sur les droits de la personne interdisent aux employeurs et à ceux qui fournissent des biens, des services ou des moyens d'hébergement au public d'établir de telles distinctions. Pourquoi? Parce qu'ils refusent à certaines personnes l'égalité des chances que notre société souhaite pour tout le monde.



The *Canadian Human Rights Act* covers some of the country's biggest companies — banks, airlines, radio and television networks, phone companies, interprovincial bus lines, the post office and all of the federal government and its agencies. Any of these organizations must treat all employees and customers impartially.

If you think you have been treated unfairly for any of the reasons listed here, the Canadian Human Rights Commission may be able to help. Call collect or write the office nearest you.

And remember — it's also against the law to threaten you or to take it out on you if you make a complaint or help in one of the Commission's investigations.

La Loi canadienne sur les droits de la personne couvre certaines des plus grandes entreprises du pays : les banques, les compagnies aériennes, les réseaux de radio et de télévision, les compagnies de téléphone, les compagnies de transport interprovincial par autobus, la Société canadienne des postes, de même que tout le gouvernement fédéral et ses organismes. En fait, toute organisation de ce genre doit traiter tous ses employés et ses clients d'une manière impartiale.

Si vous croyez avoir fait l'objet d'un traitement injuste pour l'un ou l'autre des motifs énumérés ici, la Commission canadienne des droits de la personne est peut-être en mesure de vous aider. Appelez à frais virés ou écrivez au bureau le plus proche de chez vous.

Et n'oubliez pas qu'il est également contraire à la loi de vous menacer ou de s'en prendre à vous si vous déposez une plainte ou si vous aidez la Commission à mener à bien une de ses enquêtes.

These laws don't prevent organizations from making necessary distinctions among people or groups. What counts is *why* the distinction is made. To offer special services to those with disabilities, for instance, is not discriminatory. Nor is hiring the person who is best qualified for a job. But basing a hiring decision on a person's age, colour or sex, or keeping disabled employees away from other employees or customers is discrimination.

Here are the reasons that the *Canadian Human Rights Act* says you may not use for treating people differently:

- race
- national or ethnic origin
- colour
- religion
- age
- sex (including pregnancy and childbearing)
- marital status
- family status
- mental or physical disability
- pardoned conviction

Ces lois n'empêchent pas les organismes de faire les distinctions nécessaires entre les personnes ou les groupes. Ce qui compte, c'est *la raison* pour laquelle les distinctions sont faites. Offrir des services spéciaux aux personnes handicapées, par exemple, n'est pas discriminatoire, non plus que d'embaucher la personne la mieux qualifiée pour exercer un emploi. Mais fonder une décision d'embauchage sur l'âge, la couleur ou le sexe d'une personne ou encore tenir des employés handicapés à l'écart des autres employés ou des clients, c'est faire de la discrimination.

Voici les motifs que l'on ne peut invoquer, selon la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, pour traiter différemment certaines personnes :

- la race;
- l'origine nationale ou ethnique;
- la couleur;
- la religion;
- l'âge;
- le sexe (y compris la grossesse et l'accouchement);
- l'état matrimonial;
- la situation de famille;
- la déficience mentale ou physique;
- l'état de personne graciée.

CAI
J710
-1990
G76

Canadian Human Rights Commission
Commission canadienne des droits de la personne

GUIDE TO YOUR RIGHTS

Age



Canadian Human Rights Commission
Commission canadienne des droits de la personne

Young or old, we're all entitled to be treated the same way. The *Canadian Human Rights Act* makes it illegal to harass people or discriminate against them because of their age.

The Act covers some of the country's biggest companies — banks, airlines, radio and television networks, phone companies, interprovincial bus lines, the post office and all of the federal government and its agencies. Any such organization that employs people or offers goods, services, facilities or accommodation must treat all employees and customers impartially.

Of course, there are situations where people *can* legitimately be singled out on the basis of age. For instance, discount air fares for children and seniors are not forbidden by the Act because they are a special service offered to a particular group for valid economic reasons.

Here are a few examples of how the federal ban on age discrimination works.

SITUATION

The company where I worked for 25 years went bankrupt. Everywhere I go people refuse to hire me because they say I'm too old. I'm only 53

and I think I've got some good years left — plus a lot of valuable experience — but nobody seems willing to give me a chance to prove it. Can you help?

COMMENT

Sometimes companies genuinely need people with special qualifications. If younger people are being hired, it may be because they meet those requirements. But if the only reason you're not being hired is because people think 53 is too old, then you're being discriminated against. In that case, the Commission may be able to help. Give us a call.

SITUATION

I'm a student and I recently got a summer job in another province. When I applied to the Canada Employment office for travel money under the Canada Mobility Program, they turned me down. They said I had to be at least 18 to qualify and I'm only 17 and a half. I'm ready to pay my own way because I really need the job, but I think they are discriminating against me because of my age.

COMMENT

If you take your case to the Canadian Human Rights Commission, an investigation might prove you right. A conciliator would then be appointed to work out a settlement. And if the job you took satisfies all the requirements of the program you mentioned, you could be reimbursed for your travel expenses.

SITUATION

The airline I work for laid off 21 people on the basis of seniority. Five of us were originally hired on the same day, but I am the only one in the group they laid off. When I asked, the company said they were following the procedure outlined in the collective agreement: when people are hired at the same time, seniority is based on their birth dates, and the oldest person ends up with the highest seniority. I don't think that's fair. Can I file a complaint?

COMMENT

Yes, you can. The seniority clause in your collective agreement sounds as if it might be discriminatory. If the Canadian Human Rights Commission found that to be the case, settling your claim could mean revising the seniority clause. Your company's seniority list might then have to be adjusted retroactively.

SITUATION

I'm good at my job and I still lead an active life, but the company I work for is forcing me to retire at 65. Isn't this age discrimination?

COMMENT

It is certainly a distinction based on age. But mandatory retirement had been a part of working life in Canada for so long that when the *Canadian Human Rights Act* was passed, the Act considered

it a reasonable distinction. Nevertheless, if you see no valid reason why you should stop working when you turn 65, you can complain. The Commission has asked Parliament to change the law so that people can keep working as long as they can do their job safely and effectively. Your complaint could contribute to getting the law changed.

SITUATION

 I've worked for the same company for over 20 years. Recently they offered me a choice between early retirement and dismissal. The reason they gave me was that I've had poor appraisals for the past three years, but I'm convinced I'm being discriminated against because of my age.

COMMENT

 In a case like this, the Commission would try to determine whether your company is right when it claims that your work has deteriorated. If the company has fully documented the case — and your work has remained unsatisfactory despite efforts to help you improve — age was probably not the deciding factor. In that case, the Commission would not be able to support your complaint of age discrimination.

SITUATION

 Can they specify in a job ad that you have to have graduated in the last two or three years? That's a way of screening out older applicants, isn't it?



COMMENT

Sometimes it is. On the other hand, a recent degree or certificate may be necessary in fields that are changing fast. However, there are ways for people who graduated earlier to upgrade their professional skills. If you think that the kind of ad you described is unfairly preventing you from finding a job, contact the Canadian Human Rights Commission.

Do you think you've been discriminated against because of your age?

The Canadian Human Rights Commission may be able to help. Call collect or write the office nearest you.

Finally, if you would like further information about the Commission write or call

The Canadian Human Rights Commission

320 Queen Street
Place de Ville, Tower A
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
(613) 995-1151
Visual Ear
(613) 996-5211

Region	Phone number
Atlantic	(902) 426-8380
<i>Visual Ear</i>	(902) 426-9345
	1-(800) 565-1752
Quebec	(514) 283-5218
<i>Visual Ear</i>	(514) 283-1869
National Capital	(613) 996-0026
<i>Visual Ear</i>	(613) 998-5927
Ontario	(416) 973-5527
<i>Visual Ear</i>	(416) 973-8912
Prairie	(204) 983-2189
<i>Visual Ear</i>	(204) 983-2882
Alberta / Northwest Territories	(403) 495-4040
<i>Visual Ear</i>	(403) 495-4108
Western	(604) 666-2251
<i>Visual Ear</i>	(604) 666-3071

©Ministry of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. HR21-34/8-1990

ISBN 0-662-57760-4

This publication is available, upon request, as a sound recording, in large print, and in braille.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le travail de la Commission, veuillez vous adresser à :
 La Commission canadienne des droits de la personne
 320, rue Queen
 Place de Ville, Tour A
 Ottawa (Ontario)
 K1A 1E1
 (613) 995-1151
 Numero Visiteur
 (902) 426-9345
 1-(800) 565-1752
 Atlantique
 (902) 426-8380
 Quebec
 (514) 283-5218
 (514) 283-1869
 Capitale nationale
 (613) 996-0026
 Ontario
 (416) 973-5527
 Numero Visiteur
 (416) 973-8912
 Prairies
 (204) 983-2189
 (204) 983-2882
 Numero Visiteur
 (403) 495-4040
 Alberتا et T. N.-O.
 (403) 495-4108
 Numero Visiteur
 (604) 666-2251
 Ouest
 (604) 666-3071
 Numero Visiteur
 № de cat. HR21-34/8-1990
 ISBN-0-662-57760-4
 La présente publication est également disponible sur cassette,
 en gros caractère et en braille.

Regions	Numéros de téléphone
Quebec	(514) 283-5218
Numero Visiteur	(902) 426-8380
Numero Visiteur	(902) 426-9345
Numero Visiteur	1-(800) 565-1752
Ontario	(416) 973-5527
Numero Visiteur	(416) 973-8912
Prairies	(204) 983-2189
Numero Visiteur	(204) 983-2882
Alberتا et T. N.-O.	(403) 495-4040
Numero Visiteur	(403) 495-4108
Ouest	(604) 666-2251
Numero Visiteur	(604) 666-3071
Numeros de telephone	

SITUATION

Peut-on préciser dans une offre d'emploi qu'il faut avoir obtenu son diplôme au cours des deux ou trois dernières années ? N'est-ce pas là une façon d'éliminer les candidats plus âgés ?

OBSERVATIONS

Oui, parfois. D'un autre côté, il peut être nécessaire de exiger un diplôme ou un certificat récent pour certains domaines ou l'évolution est rapide.

Cependant, il y a moyen pour les personnes qui ont obtenu leur diplôme depuis un certain temps de perfectionner leurs compétences professionnelles. Si vous croyez que le genre d'annnonce dont vous parlez vous empêche l'injuste de trouver un emploi, communiquez avec la Commission canadienne des droits de la personne.

À cause de votre âge ?

Pensez-vous avoir été victime de discrimination à cause de votre âge ? La Commission canadienne des droits de la personne est peut-être en mesure de vous aider. Appellez à frais virez ou écrivez au bureau le plus proche de chez vous.

SITUATION

Je travaille pour le même employeur depuis plus de 20 ans. Recemment, il m'a laissé le choix entre prendre une retraite anticipée et être congédié. La raison qu'il m'a donnée, c'est que mes évaluations des trois dernières années n'ont pas été très bonnes, mais je suis convaincu d'être victime de discrimination à cause de mon âge.

OBSERVATIONS

Dans un cas comme le vôtre, la Commission essaierait de déterminer si l'employeur a raison d'affirmer que la qualité de votre travail s'est détériorée. Si la compagnie a monté un dossier détaillé — et si votre travail est demeuré insatisfaisant malgré les efforts faits pour vous aider à vous améliorer —, l'âge n'a probablement pas été le facteur déterminant. Dans ce cas-là, la Commission ne serait pas en mesure d'apporter votre plainte de discrimination fondée sur l'âge.

Oui, vous le pourvez. La clause d'ancienneté de votre convention collective semble être discriminatoire. Si la Commission canadienne des droits de la personne arriva à la conclusion que tel est le cas, il pourrait être nécessaire, pour régler votre différenciation entre employeur pourraient alors d'ancienneté de votre employeur pourraient alors dévoiler être rajustée rétroactivement.

La personne arrive à la conclusion que tel est le cas, il pourrait être nécessaire, pour régler votre différenciation entre employeur pourraient alors d'ancienneté de votre employeur pourraient alors dévoiler être rajustée rétroactivement.

OBSERVATIONS

SITUATION

J'ai un bon rendement au travail et je mène encore une vie active, mais la campagne pour l'âge. Mais la retraite obligatoire faisait partie canadienne que lorsqu'e la Loi canadienne sur les droits de la personne a été adoptée, on l'a considérée comme une distinction raisonnable. Cependant, si vous ne voyez aucune raison valable pour laquelle vous devriez césser de travailler lorsque vous arriverez à 65 ans, vous pouvez porter plainte. La loi de fagon que les gens puissent continuer de travailler aussi longtemps qu'ils sont en mesure de faire leur travail de manière sécuritaire et efficace. Votre plainte pourrait contribuer à faire changer la Loi.

OBSERVATIONS

Il s'agit certainement d'une distinction fondée sur l'âge. Mais la retraite obligatoire faisait partie canadienne que lorsqu'e la Loi canadienne sur les droits de la personne a été adoptée, on l'a considérée comme une distinction raisonnable. Cependant, si vous ne voyez aucune raison valable pour laquelle vous devriez césser de travailler lorsque vous arriverez à 65 ans, vous pouvez porter plainte. La loi de fagon que les gens puissent continuer de travailler aussi longtemps qu'ils sont en mesure de faire leur travail de manière sécuritaire et efficace. Votre plainte pourrait contribuer à faire changer la Loi.

OBSERVATIONS

Si vous soumettez votre cas à la Commission canadienne des droits de la personne, une enquête pourra révéler que vous avez raison. Un conciliateur serait alors désigné pour essayer d'en arriver à un règlement. Et si l'emploi que vous avez accepté satisfait à toutes les exigences du programme que vous avez mentionné, on pourra vous rembourser vos frais de déplacement.

SITUATION

La compagnie aérienne pour laquelle je travaille a licencié 21 personnes sur la base de l'ancien-né. Cinq d'entre nous ont été embauchés à temps plein, le même jour, mais je suis le seul du groupe à avoir été licencié. Quand je lui ai posé la question, l'employeur m'a répondu qu'il suivait la procédure prévue dans la convention collective : lorsqu'une des personnes sont embauchées au même moment, l'ancien-né est calqué en fonction de leur date de naissance, et celle qui a le plus âgée est en fin de compte celle ce soit juste. Puis-je déposer une plainte ?

SITUATION

L'entreprise pour laquelle je travaille depuis 25 ans a fait faillite. Partout où je vais, les gens refusent de m'embaucher parce qu'ils disent que je suis trop vieux. Je n'ai que 53 ans et je pense qu'il me reste quelques bonnes années à faire — sans compter la précieuse expérience que j'ai à mon crédit —, mais personne ne semble disposer à me donner la chance de le prouver. Pouvez-vous aider ?

OBSERVATIONS

Parfois les entreprises ont véritablement besoin de personnes qui possèdent des qualifications spéciales. Si l'on engage des personnes plus jeunes, c'est peut-être parce qu'elles répondent à ces exigences. Mais si l'on ne vous embauche pas pour la génocides, alors vous êtes victime de discrimination. En pareil cas, la simple raison que 53 ans c'est trop vieux, alors vous donnez-nous un coup de fil.

SITUATION

Je suis étudiant et j'ai reçu un document obtenu un emploi d'être dans une autre province. Quand je me suis adressé au bureau d'Emploi Canada afin d'obtenir de l'argent pour mes déplacements dans le cadre du Programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada, j'ai essayé un refus. On m'a dit que, pour être admissible, il fallait avoir au moins 18 ans; or, je n'ai que 17 ans et demi. Je suis prêt à payer mon propre transport, car j'ai réellement besoin de l'emploi, mais je pense que mon fait preuve de discrimination à mon égard à cause de mon âge.

Jeunes ou vieux, nous avons tous le droit d'être traités de la même manière. D'après la Loi canadienne sur les droits de la personne, il est illégal de harceler les gens ou de faire preuve de discrimination à leur égard à cause de leur âge.

La Loi couvre certaines des plus grandes entreprises du pays : les banques, les compagnies d'assurance, les réseaux de radio et de télévision, les compagnies de transport interprovincial par autobus, la Société canadienne des postes, de même que tout le secteur organisé du génie qui emploie des personnes ou fournit des biens, des services, des installations ou des moyens d'hébergement doit traiter tous ses employés et ses clients d'une manière impartiale.

Bien sûr, il est légitime, dans certains cas, d'établir quelques exemples montrant comment l'interdiction fonctionne. Par exemple, la loi n'interdit pas de consentir des tarifs spéciaux dans le cas des enfants et des personnes âgées, car il s'agit là d'un service spécial offert à un groupe particulier pour des raisons économiques valables.

Voici quelques exemples montrant comment l'interdiction fonctionne : la discrimination fondée sur l'âge : fédérale, de la discrimination fondée sur l'âge :



□ Age

VOS DROITS

CAI
5710
-1990
G76

GUIDE TO YOUR RIGHTS

Alcohol
or drug
dependence



Canadian Human Rights Commission
Commission canadienne des droits de la personne

ALCOHOL OR DRUG DEPENDENCE

The *Canadian Human Rights Act* states that it is against the law to harass people or discriminate against them because they are dependent on drugs or alcohol.

The Act covers some of the country's biggest companies — banks, airlines, radio and television networks, phone companies, interprovincial bus lines, the post office and all of the federal government and its agencies. Any such organization that employs people or offers goods, services, facilities or accommodation must treat all employees and customers impartially.

What does this mean in practice? Here are some situations that may help you understand how this particular ban on discrimination actually works.

SITUATION

The company I work for plans to do random drug tests on all employees. They'll fire anyone who tests positive. Can they do that?

COMMENT

At present, some companies can and do fire people because of a positive drug test. The Canadian Human Rights Commission regards this as discriminatory, but the companies concerned disagree. No case has yet been decided by a tribunal or the courts. You have the right to object to being penalized for a positive drug test. The more people complain, the sooner the law on this subject will be cleared up.

SITUATION

▼ I applied for a job driving a truck. On the medical part of the application form I was asked: "Have you ever received medical treatment for drug or alcohol abuse?" I admitted to being an alcoholic, but I also said I haven't had a drink in 10 years. I wasn't hired for the job and I think it's because I answered the question honestly. What can I do?

COMMENT

▲ The employer cannot discriminate against you because you are a reformed alcoholic. The Canadian Human Rights Commission discourages employers from asking such questions on employment applications because the answers are not relevant to whether you can do the job. If you think this was a factor in refusing you a job, contact the Commission.

SITUATION

▼ I think one of my employees is taking drugs on the job and I don't know what to do. The work is dangerous at the best of times, and I'm worried about his safety — and that of his co-workers. Do I have to catch him taking drugs or wait for someone to get hurt before I do something?

COMMENT

▲ There's nothing to prevent you from talking to him about your worries, especially if you think he has a drug habit that's affecting his performance. But it doesn't follow that you can or must fire an employee simply for using drugs. You can, of course, fire

someone who can't do the job safely and efficiently, but if your employee is otherwise performing up to standard, then you could try to steer him toward a treatment or employee assistance program.

SITUATION

I used to use drugs, and sometimes I was absent from work as a result. I rarely bother with drugs any more, but my boss told me she was going to monitor my attendance record. If I'm absent more often than average, I'll be let go. Can she do that?

COMMENT

Your employer can monitor your attendance record. She may even let you go if your performance is particularly bad. But if you think you're being fired because she thinks you're on drugs — and not because of your absenteeism — you may have a valid complaint. You can certainly talk to us about it.

SITUATION

I worked for this company for 18 years. Then I was laid off. I've had problems with alcohol. The boss knew it but never tried to help. When I was laid off, I started treatment and I've been off alcohol since. Now the company is rehiring workers, but they've refused to take me back. Even though I'm doing something about my problem, they won't give me another chance. Where does that leave me?

COMMENT

The employer cannot discriminate against you because he or she *thinks* you have a problem. It is your present ability to do the job that you must be assessed on, and not your past dependence on alcohol. Have you asked your employer why you have not been taken back on? If you don't get a satisfactory answer, contact the Canadian Human Rights Commission.

Do you think you've been treated unfairly because of a disability arising from a drug or alcohol problem?

The Canadian Human Rights Commission may be able to help. Call collect or write the office nearest you.

Finally, if you would like further information about the Commission write or call

The Canadian Human Rights Commission

320 Queen Street
Place de Ville, Tower A
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
(613) 995-1151
Visual Ear
(613) 996-5211

Region	Phone number
Atlantic	(902) 426-8380
<i>Visual Ear</i>	(902) 426-9345
	1-(800) 565-1752
Quebec	(514) 283-5218
<i>Visual Ear</i>	(514) 283-1869
National Capital	(613) 996-0026
<i>Visual Ear</i>	(613) 998-5927
Ontario	(416) 973-5527
<i>Visual Ear</i>	(416) 973-8912
Prairie	(204) 983-2189
<i>Visual Ear</i>	(204) 983-2882
Alberta / Northwest Territories	(403) 495-4040
<i>Visual Ear</i>	(403) 495-4108
Western	(604) 666-2251
<i>Visual Ear</i>	(604) 666-3071

©Ministry of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. HR21-34/2-1990

ISBN 0-662-57754-X

This publication is available, upon request, as a sound recording, in large print, and in braille.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le travail de la Commission, veuillez vous adresser à :

La Commission canadienne des droits de la personne
 320, rue Queen
 Place de Ville, Tour A
 Ottawa (Ontario)
 K1A 1E1
 (613) 995-1151
 Numéro Visiteur
 (902) 426-9345
 Atlantique
 1-(800) 565-1752
 Numéro Visiteur
 (514) 283-5218
 Québec
 (514) 283-1869
 Numéro Visiteur
 (613) 996-0026
 Capitale nationale
 (613) 998-5927
 Numéro Visiteur
 (416) 973-5527
 Ontario
 (416) 973-8912
 Numéro Visiteur
 (204) 983-2189
 Prairies
 (204) 983-2882
 Numéro Visiteur
 (403) 495-4040
 Alberta et T. N.-O.
 (403) 495-4108
 Numéro Visiteur
 (604) 666-2251
 Ouest
 (604) 666-3071
 Numéro Visiteur
 ©Ministre des Appréovisonnements et Services Canada 1990
 ISBN 0-662-57754-X
 La présente publication est également disponible sur cassette,
 en gros caractère et en braille.

N° de cat. HR21-34/2-1990
 ©Ministre des Appréovisonnements et Services Canada 1990
 en gros caractère et en braille.

SITUATION

je travailais depuis 18 ans pour cette compagnie quand j'ai été licencié. J'ai eu des problèmes d'alcool. Mon patron le savait, mais il n'a jamais essayé de m'aider. Quand j'ai été congédié, j'ai commencé un traitement et je n'ai plus jamais touché à l'alcool. Maintenant, la compagnie rembourse des travailleurs, mais elle a refusé de me reprendre. Même si je fais quelque chose pour régler mon problème, on ne veut pas me donner une autre chance. Quelles options me reste-t-il ?

OBSERVATIONS

L'employeur ne peut pas faire preuve de discrimination à votre égard parce qu'il pense que vous n'avez pas la capacité actuelle de faire le travail que vous devrez être évalué et non en fonction de votre dépendance passée à l'égard de l'alcool. Avez-vous demandé à votre employeur pourquoi il ne vous a pas repris ? Si vous n'obtenez pas de réponse canadienne des droits de la personne.

Pensez-vous avoir fait l'objet d'un traitement injuste à cause d'une déficience déclouant d'un problème de drogue ou d'alcool ?

La Commission canadienne des droits de la personne est peut-être en mesure de vous aider. Appellez à frais virez ou écrivez au bureau le plus proche de chez vous.

Votre patronne peut surveiller vos absences. Elle peut même vous renvoyer si votre rendement au travail est particulièrement mauvais. Mais, si vous pensez avoir été congédié parce qu'elle croit que vous prenez des drogues et non à cause de votre absentéisme, vous seriez peut-être justifiée de parler.

OBSERVATIONS

Autrefois je prenais des drogues, ce qui fait que je m'absenteais parfois du travail. Je ne touche pratiquement plus aux drogues, mais ma patronne m'a dit qu'elle surveillerait mes absences et que si elles étaient plus fréquentes que la moyenne, je serais congédiée. Peut-être faire ça ?

SITUATION

Rien ne vous empêche de lui parler de vos inquiétudes, surtout si son usage des drogues nuit à son rendement au travail. Mais cela ne vaut pas dire que vous devrez ou que vous pourrez le congédier. Vous pouvez, bien sûr, congédier un employé qui n'exécute pas ses tâches de manière efficace et comme il le doit, vous pouvez le diriger vers un securitaire. Mais, si votre employé fait son travail programme d'aide aux employés ou de traitement.

OBSERVATIONS

Je pense que l'un de mes employés prend des drogues au travail et je ne sais pas quoi faire. Le travail est dangereux dans les circonstances les plus favorables, et je crains pour sa sécurité — de même que pour celle de ses collègues de travail. Dois-je le prendre à consommer des drogues ou attendre que quelqu'un soit blessé avant de faire quelque chose ?

SITUATION

avec la Commission.

bué à vous faire refuser un emploi, communiquer complir le travail. Si vous croyez que cela a contribué à votre capacité d'accès formularies de demande d'emploi parce que les aux employeurs de poser de telles questions sur canadienne des droits de la personne déconseille une alcoolique devenu sobre. La Commission employer ne peut pas faire préuve de dis- crimination à votre égard parce que vous êtes un alcoolique dépendant. La Commission répondra à la question. Que puis-je faire ?

OBSERVATIONS

hométement à la question. Que puis-je faire ? embauche parce que, à mon avis, j'ai répondu pas avoir bu depuis 10 ans. Je n'ai pas été être alcoolique, mais j'ai également déclaré ne problèmes de drogue ou d'alcool ? » J'ai admis déjà subi des traitements médicaux pour des laines de demande consacrée aux renseignements d'ordre médical, on me demandait : « Avez-vous chauffeur de camion. Dans la partie du formulai, j'ai présenté une demande d'emploi comme

SITUATION

Loi sera éclaircie à ce sujet. Peut-être que les gens se plaindront, plus vite la positif. Plus les gens se plaindront, plus vite la penalité qui vous est imposée à cause d'un test de justice. Vous avez le droit d'être contre une encore être décidé par un tribunal ou une cour compagnies ne sont pas d'accord. Aucun cas n'a congédierments sont discriminatoires, mais les congédier des employés qui ont un test positif, et elles le font. La Commission canadienne cultelement, certaines compagnies peuvent observer

OBSERVATIONS

L'ALCOOL OU DE LA DROGUE DÉPENDANCE À L'ÉGARD DE

La Loi canadienne sur les droits de la personne interdit de harceler les gens ou de faire preuve de discrimination à leur endroit en raison de leur dépendance à l'égard de l'alcool ou de la drogue.

La Loi couvre certaines des plus grandes entités du pays : les bandes, les compagnies aériennes, les réseaux de radio et de télévision, les compagnies de téléphone, les compagnies de transport interprovincial par autobus, la Société canadienne des postes, de même que toute le gouvernement fédéral et ses organismes. En fait, toute organisation de ce genre qui emploie des personnes ou fournit des biens, des services, des installations ou des moyens d'hebergement doit traiter tous ses employés et ses clients d'une manière impartiale.

Qu'est-ce que cela signifie en réalité ? Les situations qui suivent vous montreront comment l'application législative visant la discrimination s'applique à l'interdiction fédérale visant la discrimination dans l'emploi ou de la drogue.

La compagnie pour laquelle je travaille a limité l'absentéisme des drogués au hasard des tests de dépistage des drogues auprès de tous ses employés. Elle conséquemment a un test positif. Peut-elle faire ça ?

SITUATION



□ Dépendance
à l'égard de
l'alcool ou
de la drogue

VOS DROITS

CAI
J710
-1990
G76

GUIDE TO YOUR RIGHTS

Family
and
marital
status



Canadian Human Rights Commission
Commission canadienne des droits de la personne

FAMILY AND MARITAL STATUS

The *Canadian Human Rights Act* says it's against the law to harass people or discriminate against them because of their family or marital status.

The Act covers some of the country's biggest companies — banks, airlines, radio and television networks, phone companies, interprovincial bus lines, the post office and all of the federal government and its agencies. Any such organization that employs people or offers goods, services, facilities or accommodation must treat all employees and customers impartially.

Here are some of the ways in which the federal ban on discrimination based on family or marital status might affect you.

SITUATION

My husband and I are working partners on our family farm. We applied for a business loan from a credit corporation, but the manager would only lend us half the money we asked for. She told us that she considered us a "single farming unit" made up of an individual and his spouse, and not the partnership we described in our application. Can I file a complaint with the Canadian Human Rights Commission on the grounds that we were discriminated against because of our marital status?

COMMENT

Yes, you can. The credit corporation's policy fails to take into account the fact that you and your husband are legitimate business partners. As such, you are entitled to the same treatment as any other partners in a similar enterprise regardless of the fact that you are married to each other.

SITUATION

As a working mother, I keep getting passed over whenever I apply for a sales job with my company. My boss says there's too much travel involved for someone with kids. I'll bet he wouldn't say that if I were a man. My husband shares in raising our children, so there's no problem if I have to be out of town for a couple of days every few months. Basically, my boss is the kind of man who believes that a woman's place is in the home. It seems to me he's out of touch. Do I have a case?

COMMENT

Employers are not allowed to decide what people can and can't do on the basis of their family status. So you might have a valid complaint. The question for the Commission would be whether — family status aside — you are the best individual for the job. Remember, your employer is entitled to choose the person who is most qualified professionally. If that happens to be you, then your family status is not an acceptable reason to turn you down, and neither is your boss' view about what that status involves.

SITUATION

I was recently refused a job because I'm married. It's a short-term posting to an isolated spot in the north, and I was told they hire only singles. I knew my wife couldn't come with me, but we'd only be apart for a few months. Isn't that discrimination?

COMMENT

It could well be. If you made a complaint, it's hard to see how the employer could justify the singles-only rule. If the employer is simply jumping to conclusions about how single people and married people handle isolation, that's not acceptable. Under the Act, you're entitled to be considered as an individual, not as a member of any group — even a group like "married people".

SITUATION

I am a single parent with one small child. I applied for a job as a ticket agent. I have previous experience, but they hired somebody who had to be trained. I remember that when I was interviewed, they asked me about my child care arrangements, and I figure I wasn't hired because they were worried about my child's demands on me. What are my rights?

COMMENT

When hiring, an employer can consider only the requirements that are essential to that job. Family status has nothing to do with the skills you need to

be a good ticket agent. So having small children is no reason to turn you down. You should get in touch with the Commission.

Do you think you've been treated unfairly because of your family or marital status?

The Canadian Human Rights Commission may be able to help. Call collect or write the office nearest you.

Finally, if you would like further information about the Commission write or call

The Canadian Human Rights Commission

320 Queen Street
Place de Ville, Tower A
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
(613) 995-1151
Visual Ear
(613) 996-5211

Region	Phone number
Atlantic	(902) 426-8380
<i>Visual Ear</i>	(902) 426-9345
	1-(800) 565-1752
Quebec	(514) 283-5218
<i>Visual Ear</i>	(514) 283-1869
National Capital	(613) 996-0026
<i>Visual Ear</i>	(613) 998-5927
Ontario	(416) 973-5527
<i>Visual Ear</i>	(416) 973-8912
Prairie	(204) 983-2189
<i>Visual Ear</i>	(204) 983-2882
Alberta / Northwest Territories	(403) 495-4040
<i>Visual Ear</i>	(403) 495-4108
Western	(604) 666-2251
<i>Visual Ear</i>	(604) 666-3071

©Ministry of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. HR21-34/3-1990

ISBN 0-662-57755-8

This publication is available, upon request, as a sound recording, in large print, and in braille.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le travail de la Commission, veuillez vous adresser à :	La Commission canadienne des droits de la personne 320, rue Québec Place de Ville, Tour A Ottawa (Ontario) K1A 1E1 (613) 995-1151 Numéro Visiteur (902) 426-9345 Numéro Visiteur 1-(800) 565-1752 Numéros de téléphone Régions Atlantique (902) 426-8380 Numéro Visiteur (514) 283-5218 Numéro Visiteur (514) 283-1869 Capitale nationale (613) 996-0026 Numéro Visiteur (613) 998-5927 Ontario (416) 973-5527 Numéro Visiteur (416) 973-8912 Prairies (204) 983-2189 Numéro Visiteur (204) 983-2882 Alberta et T. N.-O. (403) 495-4040 Numéro Visiteur (403) 495-4108 Ouest (604) 666-2251 Numéro Visiteur (604) 666-3071 ©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990 Nº de cat. HR21-34/3-1990 ISBN 0-662-57755-8 La présente publication est également disponible sur cassette, en gros caractère et en braille.
--	---

embauche qu'elqu'un qui avait besoin de former.
tion. Je me rappelle que lors de l'entrevue, on
me a demandé quels arrangements j'avais pris
pour faire garder mon enfant. Je suppose que si
je n'ai pas été embauché, c'est parce qu'on crai-
gnait que le soin de mon enfant exige trop de
temps pour tenir compte que des exigences essen-
tielles à l'emploi en question. La situation de
famille n'a rien à voir avec les compétences nécess-
aires pour être un bon agent-vendeur de billets.
Le fait que vous ayez un jeune enfant n'est donc
pas une raison valable pour vous refuser un
emploi. Vous devriez communiquer avec la
commission à cause de votre situation de famille ou
de votre état matrimonial ?

Pensez-vous avoir fait l'objet d'un traitement
injuste à cause de votre situation de famille ou
de votre état matrimonial ?

La Commission canadienne des droits de la
personne est peut-être en mesure de vous aider.
Appelez à frais virez ou écrivez au bureau le
plus proche de chez vous.

OBSERVATIONS

embaucher quelqu'un, l'employeur
au moment d'embaucher quelqu'un, l'employeur
peut tenir compte que des exigences essen-
tielles à l'emploi en question. La situation de
famille n'a rien à voir avec les compétences nécess-
aires pour être un bon agent-vendeur de billets.
Le fait que vous ayez un jeune enfant n'est donc
pas une raison valable pour vous refuser un
emploi. Vous devriez communiquer avec la
commission à cause de votre situation de famille ou
de votre état matrimonial ?

J'ai de l'expérience dans le domaine, mais on a
j'ai postule un emploi d'agent-vendeur de billets.
je suis parent célibataire avec un jeune enfant.

SITUATION

groupe comme celui des « personnes mariées ».
non comme membre d'un groupe — même d'un
avez le droit d'être considéré comme individu et
cela est inacceptable. Aux termes de la Loi, vous
personnes mariées s'accordent de l'isolement,
supposer comment les personnes célibataires et les
personnes mariées. Si l'employeur ne fait que
ployeur pourrait justifier son attitude à l'égard des
officielle, il est difficile de voir comment l'em-
C'est fort possible. Si vous déposez une plainte

OBSERVATIONS

pas de discrimination ?
été séparés que pour quelques mois. Ne s'agit-il
pas du accompagnement, mais nous n'aurions
célibataires. Je savais que femme n'a urait
Nord ou Lorraine n'engagé, semble-t-il, que des
courte durée dans un endroit isolé du Grand
que je suis marié. Il s'agit d'une affection de
Qui m'a récemment refusé un emploi parce

SITUATION

cette situation implique.
pas plus que l'option de votre patron sur ce que
une raison valable pour vous refuser un emploi,
que c'est vous, votre situation de famille n'est pas
meilleure qualification professionnelle. Si le fait
employeur a le droit de choisir la personne qui a la
votre situation de famille, vous êtes la meilleure

Les employeurs n'ont pas le droit de décider de ce que les gens peuvent faire ou ne pas faire en fonction de leur situation de famille. Vous pourrez donc avoir raison de porter plainte. Il suffit pour la Commission de déterminer si, exception faite de

OBSERVATIONS

déphase. Puis-je porter plainte ?
demeurer au foyer. Il me semble qu'il est d'homme à penser qu'une femme se doit de quelques mois. Au fond, mon patron est le genre m'aussenté environ deux ou trois jours les alors, cela ne pose aucun problème si je dois homme. Mon mari m'aide à éllever les enfants ; qu'il ne dirait pas la même chose si j'étais un pour une personne qui a des enfants. Je parle me dit que ce travail exige trop de déplacements vendueuse auprès de ma compagnie. Mon patron ignoree chaque fois que je poste un emploi de l'entreprise chaque fois que je poste un emploi de l'entreprise. Je continue d'être En tant que mère qui travaille, je continue d'être

SITUATION

mariés l'un à l'autre.
l'autre, indépendamment du fait que vous êtes les autres associations exploitant une entreprise similaire, vous avez droit au même traitement que tous titré, vous pourrez l'exploitation de votre entreprise. A ce fait que vous et votre mari êtes légitimement associés pour l'exploitation de votre entreprise. A ce établissement de crédit ne tient pas compte du fait que vous et votre mari êtes légitimement associés pour l'exploitation de votre entreprise. A ce Oui, vous le pouvez. La ligne de conduite de

OBSERVATIONS

notre état matrimonial ?
avons été victimes de discrimination en raison de dienne des droits de la personne du fait que nous ser une plainte auprès de la Commission canadienne parle dans notre demande. Puis-je déposer non comme la société de personnes dont nous

simple », formée d'un homme et de sa femme, et considérait comme une « entreprise agricole quelque demande. Elle nous a dit qu'elle nous était-disposée à nous prêter que la moitié de la d'un établissement de crédit, mais la directrice présente une demande de prêt commercial auprès d'une institution de notre famille. Nous avons plié la main et moi sommes associés pour l'ex-

SITUATION

Voici différentes façons dont l'interdiction fédérale visait la discrimination fondée sur la situation de famille ou l'état matrimonial pourrait s'appliquer dans votre cas :

La Loi couvre certaines des plus grandes entreprises du pays : les banques, les compagnies aériennes, les réseaux de radio et de télévision, les compagnies de téléphone, les compagnies de transport interprovincial par autobus, la Société canadienne des postes, de même que tout le gouvernement fédéral et ses organismes. En fait, toute organisation de ce genre qui emploie des personnes ou fournit des biens, des services, des installations ou des moyens d'hébergement doit traiter tous ses employés et ses clients d'une manière impartiale.

En vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, il est interdit de harceler les gens ou de faire preuve de discrimination à leur égard à cause de leur situation de famille ou de leur état matrimonial.



Etat
matrimonial
et situation
de famille

VOS DROITS

CAI
J710
-1990
G76

GUIDE TO YOUR RIGHTS

- Filing a
complaint
with the
Canadian
Human Rights
Commission**



Canadian Human Rights Commission
Commission canadienne des droits de la personne

FILING A COMPLAINT WITH THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Discrimination means treating people in a way that denies them some service or opportunity without good reason.

As used in the *Canadian Human Rights Act*, the word *discrimination* means making an unlawful distinction between some people and others based on a characteristic that has nothing to do with the job or the service involved.

Human rights laws forbid employers and those who offer goods, services or accommodation to the public to make such distinctions because they deny people the equality of opportunity that our society believes in.

Such laws don't prevent organizations from making necessary distinctions among people or groups. What counts is *why* the distinction is made. To offer special services to people with disabilities, for instance, is not discriminatory. Nor is hiring the person who is best qualified for a job. But basing a hiring decision on a person's age, colour or sex is discrimination.

Here are the reasons that the *Canadian Human Rights Act* says you may not use for treating people in that way:

- race
- national or ethnic origin
- colour
- religion
- age
- sex (including pregnancy and childbearing)
- marital status
- family status
- mental or physical disability
- pardoned conviction

THINK YOU HAVE A COMPLAINT?

If you believe you have been discriminated against for any of these reasons — either as an employee or as a customer — telephone, write or visit any office of the Canadian Human Rights Commission. All our offices will accept long distance collect phone calls, so it doesn't cost you anything to talk about your problem. One of our officers will advise you on how to proceed.

The *Canadian Human Rights Act* covers some of the country's biggest companies — banks, airlines, radio and television networks, phone companies, interprovincial bus lines, the post office and all of the federal government and its agencies. Even if your case falls outside the Act, our staff can help you get in touch with your provincial or territorial

human rights agency. Or if your problem is not a human rights matter at all, we can tell you what other agency to consult and how to go about it.

If you do have a case that can be dealt with under the *Canadian Human Rights Act*, a human rights officer will take down the details. And if you seem to have good reason to suspect discrimination, the officer will ask you to sign a complaint. After that, the Commission will look into your case with the person or the organization you complained about, check the facts, get the other side of the story, and see what can be done.

LOOKING INTO THE COMPLAINT

The aim of investigating a complaint is to try to get as clear a picture as possible of what happened, to see whether it was really discriminatory and, if so, to correct the situation. Sometimes the facts are clear enough to both parties and a settlement can be reached without going through a lengthy investigation. More often than not, however, the facts of the case will be in dispute and an officer of the Commission has to carry out a thorough investigation.

Once all the relevant evidence has been gathered and checked, the investigating officer writes a case report. Both the person who has complained and the person or organization complained of are given a chance to read this report and provide any additional information or comments in writing. This whole package is then presented to the Commission for its decision.

POSSIBLE DECISIONS

Although the case report may recommend a course of action to the Commissioners, it is up to them to make up their own minds about the evidence presented to them.

The Commission can do one of several things at this point:

- it can approve a settlement if the parties have agreed to one during the investigation;
- it can dismiss the case if it does not think there is enough evidence to support a claim of discrimination;
- if it thinks the evidence warrants it, and no agreement has been reached, it can appoint a conciliator to help both sides arrive at a reasonable settlement; or
- it can send the case to a Human Rights Tribunal for public hearings under oath.

WHEN YOU AGREE TO SETTLE

The aim of a settlement is to restore any rights or benefits that have been improperly denied. If, for instance, you were unfairly refused a job, a settlement would normally include lost wages and the offer of the next suitable job that comes open. It might also provide a cash payment for damage to your self-respect.

WHAT DOES A TRIBUNAL DO?

A Human Rights Tribunal is quite separate from the Commission. It consists of one to three members chosen by the President of the Tribunal Panel from a list of eligible people.

The Tribunal reviews the complaint and hears all the evidence in public hearings. If it agrees the complaint is justified, it has the power to order the respondent (i.e. the person or organization complained about):

- to put a stop to the discrimination involved;
- to correct the effects of that discrimination;
- to restore any rights or benefits the complainant has lost; and
- to pay up to \$5,000 for emotional suffering.

REVIEWING COMMISSION OR TRIBUNAL DECISIONS

The decisions of the Commission and of a Tribunal are all subject to review by a higher court. In the last resort, if you are unhappy with their decisions and if the Court gives you leave to appeal, your case could go all the way to the Supreme Court of Canada.

A WORD ABOUT PUBLICITY

While it is being investigated, a complaint is a confidential matter. But once the Commission decides to approve a settlement or send the case to a Tribunal, the names and essential facts of the case become public. And unless there is a special reason to hold hearings in private, Tribunals hear their cases in public and their written decisions are public documents.

WHAT ABOUT RETALIATION?

Obviously, the Commission can't promise that respondents won't be upset at being the object of a human rights complaint. What if they try to get

back at you for complaining or threaten your witnesses? If it can be shown that the respondent has retaliated against you — or against anyone involved in the investigation — that organization can be fined up to \$50,000.

FINALLY

No two complaints are the same. A pamphlet like this can't explain exactly what will happen in every case. We can only hope it gives you a good idea of what to expect if you ask the Commission for help.

If you, or someone you know, has been treated unfairly, call collect or write the Canadian Human Rights Commission office nearest you.

Finally, if you would like further information about the Commission write or call

The Canadian Human Rights Commission

320 Queen Street
Place de Ville, Tower A
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
(613) 995-1151
Visual Ear
(613) 996-5211

Region	Phone number
Atlantic	(902) 426-8380
<i>Visual Ear</i>	(902) 426-9345
	1-(800) 565-1752
Quebec	(514) 283-5218
<i>Visual Ear</i>	(514) 283-1869
National Capital	(613) 996-0026
<i>Visual Ear</i>	(613) 998-5927
Ontario	(416) 973-5527
<i>Visual Ear</i>	(416) 973-8912
Prairie	(204) 983-2189
<i>Visual Ear</i>	(204) 983-2882
Alberta / Northwest	
Territories	(403) 495-4040
<i>Visual Ear</i>	(403) 495-4108
Western	(604) 666-2251
<i>Visual Ear</i>	(604) 666-3071

©Ministry of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. HR21-34/7-1990

ISBN 0-662-57759-0

This publication is available, upon request, as a sound recording, in large print, and in braille.

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990
N° de cat. HR2-1-347-1990
ISBN 0-662-57759-0
La présente publication est également disponible sur cassette,
en gros caractères et en braille.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le travail de la Commission, veuillez vous adresser à :

ET LES REPRÉSAILLES ?

Évidemment, la Commission ne peut pas garantir que les mis en cause ne se fâchent pas en apprenant qu'ils sont visés par une plainte pour violation des droits de la personne. Qu'arrive-t-il si l'essai est déçu et que l'organisme en question risque de se voir imposer une amende pouvant atteindre 50 000 \$. Vous êtes plaint ou si l'organisme qui vous menace vos témoins ?

S'il peut être démontré que le mis en cause a exercé des répressions contre vous — ou contre toute autre personne qui a participé à l'enquête —, toute autre plainte peut être déposée contre vous — ou contre l'organisme en question risquant de se voir imposer une amende pouvant atteindre 50 000 \$. Une plainte identique. Une brochure comme celle-ci ne peut expliquer avec nous espérons que elle vous donnera une bonne idée de ce à quoi vous devrez vous attendre si vous demandez l'aide de la Commission.

Si vous avez fait l'objet d'un traitement injuste, vous-même personnellement ou quelqu'un que vous connaissez, appelez à frais virez ou écrivez au bureau de la Commission canadienne des droits de la personne le plus proche de chez vous.

Le tribunal examine la plainte et les éléments de preuve présentés lors d'audiences publiques. Si l'ensemble des présentes lours d'audiences publiques est justifié, le tribunal peut ordonner au mis en cause (c'est-à-dire, la personne ou l'organisme contre qui la plainte a été portée) :

- de mettre un terme aux pratiques discriminatoires;
- de faire le nécessaire pour corriger les effets de sa discrimination;
- de retrabilir les droits ou avantages qu'a perdu le plaignant;
- de verser jusqu'à 5 000 \$ pour le préjudice moral subi.

LE EXAMEN DES DECISIONS DE LA COMMISSION OU DU TRIBUNAL

Les décisions de la Commission et des tribunaux peuvent être portées en appel devant une cour de plus haute instance. En premier recours, si vous êtes contre leurs décisions et si la cour vous autorise à en appeler, vous pouvez porter votre cause jusqu'en devant la Cour suprême du Canada.

UN MOT AU SUJET DE LA PUBLICITE

Lorsqu'elle fait l'objet d'une enquête, la plainte est confidentielle. Mais une fois que la Commission a décidé d'approuver le règlement ou de soumettre la plainte à un tribunal, les noms des personnes en cause et les faits essentiels deviennent du domaine public. D'ailleurs, à moins d'une raison spéciale pour tenir leurs audiences à huis clos, les tribunaux tiennent leurs audiences en public et leurs décisions écrites constituent des documents publics.

liste de personnes admissibles.

Président du Comité du tribunal à partir d'une comprendre d'un à trois membres choisis par le fait indépendant de la Commission. Il peut un tribunal des droits de la personne est tout à

QUE FAIT UN TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE ?

QUE FAIT UN TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE ?

autres subi.

Pourriez également obtenir un paiement compensant prochain emploi convenable qui se libérerait. Vous accorder le salaire perdu et vous voir offrir le justement un emploi, vous pourriez vous voir quellequ'un. Si, par exemple, on vous avait refusé Le règlement vise à rétablir les droits déniés à

QUE FAIT UN TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE ?

des audiences.

- elle peut renvoyer l'affaire à un tribunal des droits de la personne pour que soient tenues deux auditions.

- si la Commission juge la plainte justifiée et désigner un conciliateur, qui a pour tâche d'aider les deux parties à en arriver à un règlement raisonnable; ou

- la preuve n'est pas suffisante pour conclure qu'il y a eu discrimination;

- elle peut rejeter la plainte s'il lui semble que parties ont convenu en cours d'enquête;

- elle peut approuver le règlement auquel les options :

À ce moment-là, la Commission a plusieurs

leur sont présentes.

Bien que le rapport d'enquête puisse recommander aux commissions une ligne de conduite, c'est à ces dernières de décider des éléments de preuve qui

DECISIONS POSSIBLES

Si votre cas est visé par la Loi canadienne sur les droits de la personne, un agent des droits de la personne prendra les détails en note. Et si vous avez une bonne raison de croire qu'il y a eu étudiera votre cas avec la personne ou l'organisme qui vous vous serez plaint, vérifiera les faits, et délivrera la version de l'autre et verrà ce qui peut être fait.

L'ETUDE DE LA PLAINE
Le but de l'enquête est d'essayer de prendre le tableau le plus clair possible de l'incident en ques-tion pour établir si l'accuse était en fait discriminatoire et, dans l'affirmative, de remédier à la situation. Il arrive que les faits soient assez clairs pour permettre aux deux parties d'en arriver à un règlement, sans avoir à recourir à une longue enquête. La plupart du temps, toutefois, les faits relatifs à l'affaire sont litigieux et un agent de la Commission doit mener une enquête approfondie. Une fois les éléments de preuve recueillis et véri-fiés, l'enquêteur rédige un rapport. Le plaignant et la personne ou l'organisme faisant l'objet de la plainte ont l'occasion de lire ce rapport et de pré-senter par écrit des renseignements ou obser-vations complémentaires. Le tout est alors présenté à la Commission pour sa décision.

La Loi canadienne sur les droits de la personne couvre certaines des plus grandes entreprises du pays : les bandes, les compagnies aériennes, les réseaux de radio et de télévision, les compagnies de télé-phonie, les compagnies de transport provincial par autobus, la Société canadienne des postes, de même que tout le gouvernement fédéral et ses organismes. Même si votre cas échappe à la compétence du gouvernement fédéral, notre personnel peut probablement vous aider à entrer en contact avec l'organisme des droits de la personne - peut-être avec l'organisme des droits de la personne - qui a la responsabilité de gérer les plaintes concernant les organisations. Même si votre cas échappe à la compétence du gouvernement fédéral, notre personnel peut probablement vous aider à entrer en contact avec l'organisme des droits de la personne - peut-être avec l'organisme des droits de la personne - qui a la responsabilité de gérer les plaintes concernant les organisations.

AVEZ-VOUS UNE PLAINTE ? Si vous croyez avoir été victime de discrimination pour l'un ou l'autre de ces motifs — à titre d'employé ou de client —, téléphonez ou écrivez à un importe quel bureau de la Commission canadienne des droits de la personne ou rendez-vous-y en personne. Tous nos bureaux accueillent les appels interurbains à frais virez, de sorte qu'il ne vous en coûte rien pour parler de votre problème. L'un de nos agents vous conseillera sur la façon de procéder.

AVEZ-VOUS UNE PLAINTE ?

- La race;
 - La couleur;
 - L'origine nationale ou ethnique;
 - La religion;
 - L'âge;
 - Le sexe (y compris la grossesse et l'accouchement);
 - L'état matrimonial;
 - La situation de famille;
 - La déficience mentale ou physique;
 - L'état de personne graciee.

Voici les motifs que l'on ne peut invoquer, selon la Loi canadienne sur les droits de la personne, pour traiter les personnes de manière discriminatoire :

La discrimination, c'est le fait de traiter des gens de manière à les priver d'un service ou d'une chance quelconque, sans raison valable.

Dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le terme *discrimination* désigne le fait d'établir des distinctions illégales entre certaines personnes et le reste du monde pour un motif qui n'a rien à voir avec l'emploi ou le service en question.

Les lois sur les droits de la personne interdisent aux employeurs et à ceux qui fournissent des biens, des services ou des moyens d'hébergement au public d'établir de telles distinctions parce qu'ils refusent à certaines personnes l'égalité des chances que notre société souhaite pour tout le monde.

Ces lois n'empêchent pas les organismes de faire quelque chose pour les personnes handicapées, par exemple, n'est pas discriminatoire, non plus que d'embaucher la personne la mieux qualifiée pour exercer un emploi. Mais founder une décision d'embaucher une personne sur l'âge, la couleur ou le sexe d'une personne, c'est faire de la discrimination.



□ Le dépôt
d'une plainte
au près de la
Commission
canadienne
des droits
de la personne

VOS DROITS

CAI
J710
-1990
G76

GUIDE TO YOUR RIGHTS

Mental
disability



Canadian Human Rights Commission
Commission canadienne des droits de la personne

MENTAL DISABILITY

Under the *Canadian Human Rights Act* it is against the law to harass people or discriminate against them because they have a mental disability.

The Act covers some of the country's biggest companies — banks, airlines, radio and television networks, phone companies, interprovincial bus lines, the post office and all of the federal government and its agencies. Any such organization that employs people or offers goods, services, facilities or accommodation must treat all employees and customers impartially.

The examples in this booklet show how the federal ban on discrimination because of mental disability may apply in everyday life.

SITUATION

Last year, a friend of mine had what they called a "psychotic episode". He was in hospital for three months. When he was discharged, the doctors gave him a clean bill of health. He was interviewed for a job, but he didn't tell the employer about his hospitalization. They found out, and fired him. What can he do?

COMMENT

Your friend should get in touch with the Canadian Human Rights Commission. By itself, a disability, past or present, is not a valid reason for rejecting a job applicant. Your friend should not be expected to mention his hospitalization unless it could affect his ability to do the job.

SITUATION

A friend helped me fill out a job application. I got the job, but the first day I reported for work, they asked me to fill out a bunch more forms — tax things, health care stuff — and I couldn't do it. So the company told me I couldn't have the job after all. I know I'm not as smart as some people, but I know how to do the work they hired me for. I just can't fill out forms. Can the Canadian Human Rights Commission help me?

COMMENT

As long as you are otherwise capable of doing the work, your employer can't fire you for having what sounds like a learning disability. If you decide to file a complaint, the Commission can help you.

SITUATION

I applied for a bus driving job and got it, provided I could pass the medical examination. I answered all the questions, but afterwards they withdrew the job offer. Naturally, I was surprised. When I

asked why, they told me that I was too big a safety risk because I am seeing a psychiatrist and taking medication for depression. Are those valid reasons for refusing someone a job?

COMMENT

According to the *Canadian Human Rights Act*, it is legal to refuse a job to someone who can't perform it safely, efficiently and reliably. For example, people should not be behind the wheel of a bus if their medication causes drowsiness and other side-effects that create a serious safety risk. If this is true in your case, the company may have the right to turn down your application, based on genuine occupational requirements. But they should not do so without good reason.

SITUATION

I like to think of myself as a fair-minded and reasonable employer. But why should I be forced to hire people who can't do a job properly because they have some kind of disability? Don't my rights count too?

COMMENT

The *Canadian Human Rights Act* tries to strike a balance between the concerns of employees and the needs of employers. So it protects your

interests too. You don't have to hire someone who is genuinely unable to perform a job or who is a safety risk to others. But this doesn't mean that you can automatically exclude people with disabilities or that you can set higher qualifications for a job than are really needed. The Act says it's wrong to assume that someone who is disabled can't do what you want done. To treat everyone as fairly as possible, you may sometimes have to reorganize the way work gets done in your office or plant.

Do you think you've been discriminated against because you have a disability?

The Canadian Human Rights Commission may be able to help. Call collect or write the office nearest you.

Finally, if you would like further information about the Commission write or call

The Canadian Human Rights Commission

320 Queen Street
Place de Ville, Tower A
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
(613) 995-1151
Visual Ear
(613) 996-5211

Region	Phone number
Atlantic	(902) 426-8380
<i>Visual Ear</i>	(902) 426-9345
	1-(800) 565-1752
Quebec	(514) 283-5218
<i>Visual Ear</i>	(514) 283-1869
National Capital	(613) 996-0026
<i>Visual Ear</i>	(613) 998-5927
Ontario	(416) 973-5527
<i>Visual Ear</i>	(416) 973-8912
Prairie	(204) 983-2189
<i>Visual Ear</i>	(204) 983-2882
Alberta / Northwest Territories	(403) 495-4040
<i>Visual Ear</i>	(403) 495-4108
Western	(604) 666-2251
<i>Visual Ear</i>	(604) 666-3071

©Ministry of Supply and Services Canada 1990
Cat. No. HR21-34/5-1990

ISBN 0-662-57757-4

This publication is available, upon request, as a sound recording, in large print, and in braille.

La Commission canadienne des droits de la personne	320, rue Queen	Place de Ville, Tour A	Ottawa (Ontario)	KIA 1E1	(613) 995-1151	Numéro Visiteur	Atlantique	1-(800) 565-1752	Québec	(514) 283-5218	Numéro Visiteur	Capitale nationale	(613) 996-0026	Ontario	(416) 973-5527	Numéro Visiteur	Prairies	(204) 983-2189	Numéro Visiteur	Alberta et T.N.-O.	(403) 495-4040	Numéro Visiteur	Numéro Visiteur	(403) 495-4108	Ouest	(604) 666-2251	Numéro Visiteur	Numeros de téléphone	Regions
Pour obtenir de plus amples renseignements sur le travail de la Commission, veuillez vous adresser à :																													

La présente publication est également disponible sur cassette, en gros caractère et en braille.
ISBN-0-662-57757-4
N° de cat. HR21-34/5-1990
©Ministre des Appréciations et Services Canada 1990

OBSERVATIONS

La Loi canadienne sur les droits de la personne vise à tenir en équilibre les préoccupations des employés et les besoins des employeurs. Elle protège donc également vos intérêts. Vous n'êtes pas obligé d'embaucher une personne qui ne peut vraiment pas accomplir le travail ou qui présente un risque pour la sécurité d'autrui. Cela ne veut ment pas personnes ayant une déficience ou établi- des exigences plus élevées que vraiment nécessaires pour un emploi. La Loi interdit de supposer que les personnes handicapées sont incapables d'accéder tout le monde le plus équitablement ou votre usine.

Pensez-vous avoir été victime de discrimination à cause d'une déficience ?

La Commission canadienne des droits de la personne est peut-être en mesure de vous aider. Appellez à frais virez ou écrivez au bureau le plus proche de chez vous.

J'estime étre un employeur équitable et raisonnnable. Mais pourquoi devrais-je étre forcée d'embaucher des gens qui ne peuvent accomplir le travail convenablement à cause d'une déficience quelconque ? N'ai-je pas des droits moi aussi ?

SITUATION

La Loi canadienne sur les droits de la personne permet de refuser un emploi à une personne qui n'est pas en mesure de l'exercer d'une manière sûre, efficace et fiable. Par exemple, quelqu'un ne devrait pas se trouver au volant d'un autobus si ses médicaments produisent chez lui une certaine somnolence et d'autres effets secondaires qui compromettent gravement la sécurité. Si il en est ainsi dans votre cas, la compagnie peut avoir le droit de rejeter votre demande sur la foi d'exigences professionnelles justifiées. Mais elle ne doit pas le faire sans motifs valables.

OBSERVATIONS

J'ai postule un emploi comme chauffeur de camion et je l'ai obtenu à condition de passer l'examen médical. J'ai répondu à toutes les questions, mais on a par la suite refusé l'offre d'emploi. Naturellement, j'étais surpris. Quand j'ai demandé des explications, on m'a dit que je présentais un trop grand risque sur le plan de la sécurité parce que je vois un psychiatre et que je prends des médicaments antidépresseurs. S'agit-il là de raisons va-

SITUATION

Votre ami devrait se mettre en rapport avec la Commission canadienne des droits de la personne. En soi, une déficience, passée ou présente, n'est pas une raison valable pour refuser un emploi à quelqu'un. Votre ami ne devrait pas avoir à faire état de son hospitalisation, à moins que cela ne puisse influer sur sa capacité d'accomplir le travail en question.

SITUATION

Un ami m'a aidé à remplir une demande d'emploi. J'ai effectivement obtenu le poste, mais je n'y suis pas arrivé. La compagnie m'a fait savoir qu'en fin de compte je n'aurais pas le poste. Bien sûr, je ne suis pas aussi intelligent que certaines personnes, mais je suis capable de faire le travail pour lequel j'ai été engagé. Ce qu'il y a, c'est que je ne suis pas capable de remplir des formalités. La Commission canadienne des droits de la personne est-elle en mesure de m'aider ?

A condition que vous soyez autrement capable d'accomplir le travail, votre employeur ne peut vous congédier parce que vous avez ce qui ressemble à une difficulté d'apprentissage. Si vous décidez de déposer une plainte, la Commission pourra vous aider.

OBSERVATIONS

DEFICIENCE MENTALE

Aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne, il est interdit de harceler une personne ou de faire preuve de discrimination à son égard parce qu'elle a une déficience mentale.

La Loi couvre certaines des plus grandes entités du pays : les bandes, les compagnies aériennes, les réseaux de radio et de télévision, les compagnies de téléphone, les compagnies de transport interprovincial par autobus, la Société canadienne des postes, de même que tout le gouvernement fédéral et ses organismes. Toute organisation de ce genre qui emploie des personnes ou fournit des biens, des services, des installations ou des moyens d'hébergement doit traiter tous ses employés et ses clients d'une manière impartiale.

Les exemples suivants montrent comment pourrait s'appliquer concrètement l'interdiction fédérale visant la discrimination fondée sur la déficience mentale.

L'an dernier, l'un de mes amis a fait ce qu'on appelle une « réaction psychotique passagère ». Il a été hospitalisé durant trois mois. Au moment de lui signifier son congé, les médecins l'ont déclaré complètement guéri. Régulièrement de son hospitalisation, l'employeur en a entrevue pour un emploi, il n'a pas soufflé mot de son hospitalisation. Lorsque l'entrevue a eu lieu, l'employeur a alors congédié. Que peut-il faire ?

Il a été hospitalisé durant trois mois. Au moment de lui signifier son congé, les médecins l'ont déclaré complètement guéri. Régulièrement de son hospitalisation, l'employeur en a entrevue pour un emploi, il n'a pas soufflé mot de son hospitalisation. Lorsque l'entrevue a eu lieu, l'employeur a alors congédié. Que peut-il faire ?



Canadian Human Rights Commission
Commission canadienne des droits de la personne

□ Déficience mentale

VOS DROITS

CAI
J710
-1990
G76

GUIDE TO YOUR RIGHTS

Physical
disability



Canadian Human Rights Commission
Commission canadienne des droits de la personne

PHYSICAL DISABILITY

Under the *Canadian Human Rights Act* it is against the law to harass or discriminate against anyone who is physically disabled.

The Act covers some of the country's biggest companies — banks, airlines, radio and television networks, phone companies, interprovincial bus lines, the post office and all of the federal government and its agencies. Any such organization that employs people or offers goods, services, facilities or accommodation must treat all employees and customers impartially.

The following examples show some of the everyday effects of the federal ban on discrimination based on physical disability.

SITUATION

I've heard that when it comes to disability, the *Canadian Human Rights Act* only covers job problems. I have impaired vision. Can the bank deny me a mortgage because they think I might lose my job someday because of failing eyesight?

COMMENT

The Act protects you whether you are an employee or a customer. The bank has no right to deny you a loan simply because you are visually impaired. If it did, it would be guilty of discrimination.

SITUATION

I have both a hearing and a speech impairment. I took a written test as part of a job selection process and scored near the top. I even had a job offer and was to start in the company training program. But when they found out about my impairment, they withdrew the offer. My impairment is not a problem for the job, just for the training. All I need is an interpreter. Don't I have a right to be given a chance?

COMMENT

If you can do the job, the company cannot discriminate against you because of your disability. Employers are expected to accommodate disabilities unless they have a valid reason not to. Treating people equally does not mean treating everyone the same way. It means giving everyone an equal chance.

SITUATION

I consider myself a good employer, but I run a highly competitive business and I don't have the time or resources to accommodate workers with disabilities. It costs a lot of money to install special ramps for wheelchairs, or keyboard telephones for people with hearing difficulties. If I do these kinds of things and my competitors don't, then I'm putting myself at a disadvantage, right?

COMMENT

Wrong. You may in fact be including people who have skills that could give you a competitive edge. Many of these changes cost relatively little. Besides, no one expects everything to be made accessible overnight. The *Canadian Human Rights Act* allows companies to draw up timetables for adapting to the needs of the disabled. These plans should not cause you undue hardship, and federal help is available in some cases.

SITUATION

Recently I tested positive for the AIDS virus. Although my condition doesn't affect my job performance, I'm worried that if my employer finds out I could be in big trouble. What's the Commission's policy on AIDS?

COMMENT

Employers cannot fire people or refuse them a job because they test positive for HIV (the AIDS virus). When it does happen, it is usually because the employer claims to be afraid that other employees or customers will be infected. There

is no medical reason to believe AIDS is transmitted by casual contact, and such fears are not reasonable grounds for denying you a job. If that happens to you, you can file a complaint with the Commission.

Do you think you've been discriminated against because of a physical disability?

The Canadian Human Rights Commission may be able to help. Call collect or write the office nearest you.

Finally, if you would like further information about the Commission write or call

The Canadian Human Rights Commission

320 Queen Street
Place de Ville, Tower A
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
(613) 995-1151
Visual Ear
(613) 996-5211

Region	Phone number
Atlantic	(902) 426-8380
<i>Visual Ear</i>	(902) 426-9345
	1-(800) 565-1752
Quebec	(514) 283-5218
<i>Visual Ear</i>	(514) 283-1869
National Capital	(613) 996-0026
<i>Visual Ear</i>	(613) 998-5927
Ontario	(416) 973-5527
<i>Visual Ear</i>	(416) 973-8912
Prairie	(204) 983-2189
<i>Visual Ear</i>	(204) 983-2882
Alberta / Northwest Territories	(403) 495-4040
<i>Visual Ear</i>	(403) 495-4108
Western	(604) 666-2251
<i>Visual Ear</i>	(604) 666-3071

©Ministry of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. HR21-34/6-1990

ISBN 0-662-57758-2

This publication is available, upon request, as a sound recording, in large print, and in braille.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le travail de la Commission, veuillez vous adresser à :	La Commission canadienne des droits de la personne
320, rue Queen	Place de Ville, Tour A
Ottawa (Ontario)	K1A 1E1
(613) 995-1151	Numero Visiteur
(902) 426-8380	1-(800) 565-1752
Quebec	Numero Visiteur
(514) 283-5218	(514) 283-1869
Ontario	Numero Visiteur
(416) 973-5527	(416) 973-8912
Pratiques	Numero Visiteur
(204) 983-2189	(204) 983-2882
Numeros	Numero Visiteur
(403) 495-4040	(403) 495-4108
Ouest	Numero Visiteur
(604) 666-2251	(604) 666-3071
Numeros de telephone	Numero Visiteur
Region	Numero Visiteur
(613) 996-5211	(613) 995-1151
Atlantique	Numero Visiteur
(902) 426-9345	(902) 426-8380
Quebec	Numero Visiteur
(514) 283-5218	(514) 283-1869
Capitale nationale	Numero Visiteur
(613) 996-0026	(613) 998-5927
Ontario	Numero Visiteur
(416) 973-5527	(416) 973-8912
Pratiques	Numero Visiteur
(204) 983-2189	(204) 983-2882
Albertha et N.-O.	Numero Visiteur
(403) 495-4040	(403) 495-4108
Ouest	Numero Visiteur
(604) 666-2251	(604) 666-3071
Numeros	Numero Visiteur
ISBN-0-662-57758-2	No de cat. HR21-346-1990
La presente publication est également disponible sur cassette.	en gros caractères et en braille.

peur que d'autres employés ou clients ne soient infectés. Il n'y a aucune raison médicale de croire que le SIDA puisse être transmis par simple contact, et de telles craintes ne constituent pas des motifs raisonnables pour vous refuser un emploi. Si cela vous arrive, vous pouvez déposer une plainte auprès de la Commission.

Pensez-vous avoir été victime de discrimination à cause d'une déficience physique ?

La Commission canadienne des droits de la personne est peut-être en mesure de vous aider. Appellez à frais vites ou écrivez au bureau le plus proche de chez vous.

Les employeurs ne peuvent congédier des gens ou refuser de les embaucher parce qu'ils sont positifs au test de dépistage du VIH (le virus du SIDA). Lorsqu'un employeur gissoit positif à un test de dépistage du VIH (le virus du SIDA), il peut être démis de son poste.

OBSERVATIONS

Commentation en ce qui concerne le SIDA ?
 Pétain. Quelle est la ligne de conduite de la découverte, je me retrouverai vraiment dans le travail, je crains que si mon employeur le mon état ne modifie en rien mon rendement au test de dépistage du virus du SIDA. Bien que Recemment, j'ai eu une réaction positive à un

SITUATION

Le changement de législation sur les droits de la personne permet aux compagnies d'établir des calendriers d'adaptation aux besoins des personnes ayant une déficience. Ces plans ne doivent pas vous causer de contraintes excessives, et vous pouvez compter sur l'aide du gouvernement fédéral dans certains cas.
 D'ailleurs, personne ne s'attend à ce que toutes les adaptations nécessaires soient faites du jour au lendemain. La loi canadienne sur les droits de la personne rendre concurrentiel. Bon nombre de ces personnes ayant des compétences qui pourraient faire. En fait, vous tenez compte peut-être de la situation des malentendants. Si je fais ce genre de choses et que mes concurrents ne le font pas, je me place dans une situation désavantageuse,

OBSERVATIONS

Il existe plusieurs raisons pour lesquelles les personnes spéciales à l'intention des personnes en fauteuil roulant ou des téléphones à clavier à l'heure actuelle sont utilisées. Si je fais ce genre de choses et que mes concurrents ne le font pas, je me place dans une situation désavantageuse,

J'estime étre un bon employeur, mais je dirige une entreprise très concurrentielle et je n'ai ni le temps ni les ressources nécessaires pour tenir complète de la situation des personnes handis-

SITUATION

Si vous pouvez accomplir le travail, la compagnie ne peut faire preuve de discrimination contre vous à cause de votre déficience. Les employeurs sont à moins qu'ils aient de bonnes raisons de ne pas le faire. Traiter les gens également ne signifie pas traiter tout le monde de la même façon. Cela vaut dire donner à tout le monde une chance égale.

OBSERVATIONS

J'ai à la fois une déficience auditive et des troubles de la parole. J'ai passé un test écrit dans le cadre d'un processus de sélection pour un emploi par suivre le programme de formation de la compagnie. Mais quand on a découvert ma déficience, il offre à été retirée. Ma déficience ne constitue pas un problème pour le travail, mais seulement pour la formation. Il suffit que j'ait un interprète. N'ai-je pas droit à ce qu'on me donne une chance ?

SITUATION

La Loi vous protège, que vous soyez employé ou client. La banque n'a pas le droit de vous refuser un prêt simplement parce que vous êtes mal-voyant. Si elle le faisait, elle se rendrait coupable de discrimination.

OBSERVATIONS

mon emploi du fait de mes problèmes de vision ?
 parce que, à son avis, je pourrais un jour perdre
 banque peut-être me refuser une hypothèque
 d'emploi. Quant à moi, je suis malvoyant. La
 de la personne ne couvre que les problèmes
 d'efficience, la Loi canadienne sur les droits
 j'ai entendu dire qu'en ce qui concerne la

SITUATION

physique :
 visant la discrimination fondée sur la déficience
 des effets concrets de l'interdiction fédérale
 Les exemples qui suivent illustrent quelques-uns

manière impatiale.
 traiter tous ses employés et ses clients d'une
 installations ou des moyens d'hébergement doit
 personnes ou fournit des biens, des services, des
 toute organisation de ce genre qui emploie des
 gouvernement fédéral et ses organismes. En fait,
 canadienne des postes, de même que tout le
 transport interprovincial par autobus, la Société
 les compagnies de téléphone, les compagnies de
 aériennes, les réseaux de radio et de télévision,
 prises du pays : les bandes, les compagnies

La Loi couvre certaines des plus grandes entre-
 de discrimination à son égard.
 qui a une déficience physique ou de faire preuve
 personne, il est interdit de harceler une personne
 En vertu de la Loi canadienne sur les droits de la



Canadian Human Rights Commission
Commission canadienne des droits de la personne

□ Déficience
physique

VOS DROITS

CAI
J710
-1990
G76

GUIDE TO YOUR RIGHTS

Race,
colour,
national
or ethnic
origin



Canadian Human Rights Commission
Commission canadienne des droits de la personne

RACE, COLOUR, NATIONAL OR ETHNIC ORIGIN

No matter what our race or colour ... no matter what our national or ethnic origin ... we all deserve the same chance to make the most of our lives. That's why the *Canadian Human Rights Act* makes it illegal to harass people or discriminate against them for any of these reasons.

The Act covers some of the country's biggest companies — banks, airlines, radio and television networks, phone companies, interprovincial bus lines, the post office and all of the federal government and its agencies. Any such organization that employs people or offers goods, services, facilities or accommodation, must treat all employees and customers impartially.

To show you how the federal law works, here are some examples that involve discrimination based on race, colour and national or ethnic origin.

SITUATION

The other day, I went to a bank to change a \$100 bill into smaller bills. They gave me a real runaround. When I protested, the teller was rude. I'm a native Canadian. I'll bet if I was white I wouldn't have had so much trouble.

COMMENT



When a member of a racial minority is treated in the way you describe, there may be no open expression of prejudice. But that isn't to say there was no discrimination. You may want to contact the Canadian Human Rights Commission about the incident.

SITUATION



I applied for a job as a counter clerk. They told me I couldn't have the job because of my accent. I do have an accent. But no one seems to have trouble understanding me. Isn't that discrimination?

COMMENT



Yes, it is. You should consider filing a complaint. An employer has the right to determine reasonable job requirements but, on the face of it, there seems to be no reason to refuse this type of job to someone who speaks with an accent.

SITUATION



I'm originally from an East Asian country. I work for a national communications company. Some of the people working here like to make jokes about members of visible minorities. When I tell them I don't find it very funny, they tell me I'm being too sensitive. "Don't take it personally," they say. I told my supervisor, but

all she said was, "Ignore it — you can't change something that's been going on for years." I don't agree, and I want some action. How do I get it?

COMMENT

What you're describing sounds like a form of racial harassment. Employers must see to it that such discrimination doesn't occur. If nothing is done after you've drawn attention to the problem, your next step is to file a complaint with the Canadian Human Rights Commission. The Commission will look into it.

SITUATION

I went for a job interview a while back. Shortly after, I got a letter telling me that I didn't get the job. There was no explanation. My qualifications are pretty good. I don't have any proof, but I'm wondering if it's because my national origin came up during the discussion I had with the person who would have been my boss.

COMMENT

If the letter gave you no reason why you weren't chosen for the job, contact the employer for more details. Then, if you still feel you were discriminated against, you can file a complaint with the Commission. It will investigate whether there is enough evidence of discrimination on the grounds of national or ethnic origin. Even if the

Commission decides your complaint can't be supported, you're still entitled to a proper explanation from the employer about why you didn't get the job. And by the way, in most situations, there is usually no valid reason to ask you questions about your place of birth or ethnic origin when you apply for a job.

Do you think you've been treated unfairly because of your race, colour, national or ethnic origin?

The Canadian Human Rights Commission may be able to help. Call collect or write the office nearest you.

Finally, if you would like further information about the Commission write or call

The Canadian Human Rights Commission

320 Queen Street
Place de Ville, Tower A
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
(613) 995-1151
Visual Ear
(613) 996-5211

Region	Phone number
Atlantic	(902) 426-8380
<i>Visual Ear</i>	(902) 426-9345
	1-(800) 565-1752
Quebec	(514) 283-5218
<i>Visual Ear</i>	(514) 283-1869
National Capital	(613) 996-0026
<i>Visual Ear</i>	(613) 998-5927
Ontario	(416) 973-5527
<i>Visual Ear</i>	(416) 973-8912
Prairie	(204) 983-2189
<i>Visual Ear</i>	(204) 983-2882
Alberta / Northwest Territories	(403) 495-4040
<i>Visual Ear</i>	(403) 495-4108
Western	(604) 666-2251
<i>Visual Ear</i>	(604) 666-3071

©Ministry of Supply and Services Canada 1990
Cat. No. HR21-34/4-1990

ISBN 0-662-57756-6

This publication is available, upon request, as a sound recording, in large print, and in braille.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le travail de la Commission, veuillez vous adresser à :	La Commission canadienne des droits de la personne	Régions
320, rue Queen	Place de Ville, Tour A	Province d'Ontario
320, rue Queen	K1A 1E1	(613) 995-1151
320, rue Queen	Ottawa (Ontario)	Numéro Visiteur
320, rue Queen	(902) 426-8380	Atlantique
320, rue Queen	1-(800) 565-1752	Numéro Visiteur
320, rue Queen	(514) 283-5218	Québec
320, rue Queen	(514) 283-1869	Numéro Visiteur
320, rue Queen	(613) 996-0026	Capitale nationale
320, rue Queen	(416) 973-5527	Ontario
320, rue Queen	(416) 973-8912	Numéro Visiteur
320, rue Queen	(204) 983-2189	Prairies
320, rue Queen	(204) 983-2882	Numéro Visiteur
320, rue Queen	(403) 495-4040	Alberta et T.N.-O.
320, rue Queen	(403) 495-4108	Numéro Visiteur
320, rue Queen	(604) 666-2251	Ouest
320, rue Queen	(604) 666-3071	Numéro Visiteur
La présente publication est également disponible sur cassette, en gros caractère et en braille.		
ISBN-0-662-57756-6		
N° de cat. HR21-344-1990		
©Ministre des Appréciations et Services Canada 1990		

conclure qu'il y a eu discrimination fondée sur l'origine nationale ou que votre plainte n'est pas justifiée. Vous avez quand même droit à ce que l'employeur vous n'avez pas obtenu le poste. En passant, dans la plupart des cas, il existe habi-tuellement aucune raison valable de vous poser des questions sur votre lieu de naissance ou votre origine ethnique lorsqu'e vous faites une demande d'emploi.

Croyez-vous avoir fait l'objet d'un traitement injuste à cause de votre race, de votre couleur ou de votre origine nationale ou ethnique ?

La Commission canadienne des droits de la personne est peut-être en mesure de vous aider. Appellez à frais vîres ou écrivez au bureau le plus proche de chez vous.

Si la lettre ne précise pas pourquoi on vous avait refusé le poste, communiquez avec l'employeur pour lui demander plus de détails. Ensuite, si vous croyez toujours avoir été victime de discrimination, vous pourrez déposer une plainte auprès de la Commission. celle-ci vérifiera si il y a lieu de faire une plainte.

OBSERVATIONS

Je me suis présenté à une entrevue pour un emploi il y a quelque temps. Peu après, j'ai reçu une lettre me disant que je n'avais pas obtenu le poste. On me me donnait aucune explication. Ma qualification professionnelle est assez bonne. Je ne pux pas le prouver, mais je me demande si ce n'est pas parce que mon origine nationale est venue sur le tapis durant la discussion que j'ai été écarté.

SITUATION

Ce que vous décrivez ressemble à une forme de harcèlement racialis. Les employeurs doivent voir à empêcher qu'une telle discrimination existe. Si rien n'est fait après que vous ayez attiré officiellement l'attention sur le problème, il ne vous reste qu'à déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. La Commission examine l'examen.

OBSERVATIONS

J'en ai parlé à mon surveillant, mais il s'est contenté de déclarer : « N'y prenez pas attention — on ne peut rien faire devant des choses qui d'accord, et je vous dirais qu'il se passe quelque chose. Comment pourrais-je procéder ? »

— ouez personnellement visé », me disent-elles.

je viens d'un pays de l'Asie orientale. Je tra- suis trop susceptible. » Ne croyez pas que vous m'amuse pas tellement, elles me répondent que je minorités visibles. Quand je leur dis que cela ne aiment faire des blagues sur les membres des catégories. Certaines personnes employées ici valent pour une société nationale de communica-

SITUATION

à quelqu'un qui parle avec un léger accent. avoir aucune raison de refuser ce genre d'emploi sonnables, mais il semble, à première vue, n'y d'imposer des exigences professionnelles rai- de déposer une plainte. Un employeur a le droit Oui, en effet. Vous devriez envisager la possibilité

OBSERVATIONS

Est-ce qu'il ne s'agit pas là de discrimination ? semble avoir de la difficulté à me comprendre. effectivement un léger accent. Mais personne ne obtient l'emploi en raison de mon accent. J'ai au comptoir. On m'a dit que je ne pouvais

SITUATION

faire part de l'incident. si canadienne des droits de la personne pour lui être voudrez-vous communiquer avec la Comis- signifie pas qu'il n'y a pas eu discrimination. Peut- l'expression manifeste d'un parti pris. Mais cela ne comme vous le dites, il ne s'agit peut-être pas de lorsqu'un membre d'une minorité raciale est traité

OBSERVATIONS

vous parlez si j'étais blanc, je n'aurais pas eu autant de difficultés.

L'autre jour, je suis allé à une banque pour faire changer un billet de 100 \$ en petites coupures. On m'a fait toutes sortes de difficultés.

SITUATION

ou ethnique :

Pour vous montrer comment la loi fédérale fonctionne, voici quelques exemples de discrimination fondée sur la race, la couleur ou l'origine nationale

manière impatiente.

La loi couvre certaines des plus grandes entreprises du pays : les banques, les compagnies d'assurances, les réseaux de radio et de télévision, les compagnies de téléphone, les compagnies de transport interprovincial par autobus, la Société canadienne des postes, de même que tout le secteur public et ses organismes. En fait, toute organisation de ce genre qui emploie des personnes ou fournit des biens, des services, des installations ou des moyens d'hébergement doit traiter tous ses employés et ses clients d'une manière impartiale.

La loi canadienne sur les droits de la personne fait

quelle que soit notre race ou notre couleur... ethnique, nous avons tous droit aux mêmes chances d'épanouissement. C'est pourquoi la preuve de discrimination à leur égard pour l'un ou l'autre de ces motifs.

RACE, COULEUR, ORIGINE NATIONALE OU ETHNIQUE



□ Race,
couleur,
origine
nationale
ou ethnique

VOS DROITS

CAI
J710
-1990
G76

GUIDE TO YOUR RIGHTS

Sex



Canadian Human Rights Commission
Commission canadienne des droits de la personne

It is against the law to discriminate against people because of their sex.

The *Canadian Human Rights Act* protects all Canadians against sex discrimination. The Act also singles out certain types of sex discrimination for special attention:

- Men and women doing work of equal value for the same employer must get equal pay.
- Discrimination based on pregnancy or child-birth is a form of sex discrimination.
- Sexual harassment is specifically prohibited.

The Act covers some of the country's biggest companies — banks, airlines, radio and television networks, phone companies, interprovincial bus lines, the post office and all of the federal government and its agencies. Any such organization that employs people or offers goods, services, facilities or accommodation must treat all employees and customers impartially.

Here are some examples of how the federal ban on sex discrimination might apply in practice.

SITUATION

I'm a man and a trained secretary. When I was referred for a job interview, they refused to consider me because they said they wanted a woman in the position. I know sex discrimination is usually directed against women, but this time I'm the one who didn't get the job because I'm a man. Isn't that discrimination?

COMMENT



It certainly sounds like it. Unless the employer can give you a valid reason for needing a woman in that job, you probably have grounds for a complaint. And by the way, an employer's preference (or that of customers or clients) is not a valid reason for hiring one sex rather than the other.

SITUATION



As a woman, I would like to know how the federal employment equity initiative can help me find a job.

COMMENT



Most federally regulated industries now have employment equity coordinators. They are responsible for helping their company comply with the *Employment Equity Act*. Identify the industries or businesses you are interested in. Then contact the appropriate employment equity coordinator. While the coordinator can't guarantee you a job, this should ensure you get fair consideration. If you have trouble locating the coordinator, give us a call.

SITUATION



I got the job of my dreams: I drive a big truck and I'm good at it. But I'm the only woman driver and the men give me a hard time. They say things like "Why aren't you home with your kids?" and "You're too sweet to be in a rough place like this." And they give me wrong directions so I'll make mistakes. I know it's unfair, but is it discrimination?

COMMENT

Yes. It's a form of sexual harassment. Your co-workers may not be making a pass — which is what happens in many cases of sexual harassment. But they are trying to undermine you by making you feel out of place because you're a woman. This is not uncommon when a woman takes on a non-traditional job. Insist that your boss put a stop to this behaviour. If nothing happens, you may want to file a complaint.

SITUATION

At a job interview I was asked what I'd do if I had to work overtime the night my kids were in a school play. Would I stay at work or rush home? I think the only reason they asked me that is because I'm a woman. They seem to assume that a man would work overtime but a woman wouldn't. I wonder if men get asked the same kind of question?

COMMENT

If rush jobs are important, all the employer needs to know is whether or not you are willing to work overtime. That is the only question you should be asked. The reasons why you might be willing or unwilling to work overtime are your business.

SITUATION

I worked for a company for five months. The company has a very good health insurance plan, for which I am eligible. However, when I became pregnant and had to take time off, I was told I wasn't eligible for benefits. This seems like discrimination to me.



COMMENT

You're right, and the Supreme Court of Canada agrees with you. Pregnancy is not an illness or a disability, but the Supreme Court says it is a health-related reason for being unable to go to work. Women should not be excluded from health insurance coverage because of pregnancy.

Do you think you've been treated unfairly because of your sex?

The Canadian Human Rights Commission may be able to help. Call collect or write the office nearest you.

Finally, if you would like further information about the Commission write or call

The Canadian Human Rights Commission

320 Queen Street
Place de Ville, Tower A
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
(613) 995-1151
Visual Ear
(613) 996-5211

Region	Phone number
Atlantic	(902) 426-8380
<i>Visual Ear</i>	(902) 426-9345
	1-(800) 565-1752
Quebec	(514) 283-5218
<i>Visual Ear</i>	(514) 283-1869
National Capital	(613) 996-0026
<i>Visual Ear</i>	(613) 998-5927
Ontario	(416) 973-5527
<i>Visual Ear</i>	(416) 973-8912
Prairie	(204) 983-2189
<i>Visual Ear</i>	(204) 983-2882
Alberta / Northwest Territories	(403) 495-4040
<i>Visual Ear</i>	(403) 495-4108
Western	(604) 666-2251
<i>Visual Ear</i>	(604) 666-3071

©Ministry of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. HR21-34/1-1990

ISBN 0-662-57753-1

This publication is available, upon request, as a sound recording, in large print, and in braille.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le travail de la Commission, veuillez vous adresser à :	La Commission canadienne des droits de la personne 320, rue Queen Place de Ville, Tour A Ottawa (Ontario) K1A 1E1 Numéro Visiteur (613) 995-1151 Numéro Visiteur (902) 426-8380 Numéro Visiteur (902) 426-9345 Numéro Visiteur (800) 565-1752 Numéro Visiteur (514) 283-5218 Numéro Visiteur (613) 996-0026 Numéro Visiteur (416) 973-5527 Numéro Visiteur (416) 973-8912 Numéro Visiteur (204) 983-2189 Numéro Visiteur (204) 983-2182 Numéro Visiteur (403) 495-4040 Numéro Visiteur (403) 495-4108 Numéro Visiteur (604) 666-2251 Numéro Visiteur (604) 666-3071 en gros caractère et en braille.
Regions	Numéros de téléphone Atlantic (902) 426-8380 Numéro Visiteur (902) 426-9345 Numéro Visiteur (800) 565-1752 Quebec (514) 283-5218 Numéro Visiteur (613) 996-0026 Capitale nationale (416) 973-5527 Ontario (416) 973-8912 Numero Visiteur (416) 998-5927 Numero Visiteur (613) 996-0026 Numero Visiteur (514) 283-1869 Numero Visiteur (514) 283-5218 Quebec (514) 283-1869 Numero Visiteur (613) 996-0026 Numero Visiteur (416) 973-5527 Ontario (416) 973-8912 Numero Visiteur (204) 983-2189 Numero Visiteur (204) 983-2182 Alberta et T.N.-O. (403) 495-4040 Numero Visiteur (403) 495-4108 Ouest (604) 666-2251 Numero Visiteur (604) 666-3071 en gros caractère et en braille.

Regions
Numéros de téléphone

Atlantic
(902) 426-8380
Numéro Visiteur
(902) 426-9345
Numéro Visiteur
(800) 565-1752
Quebec
(514) 283-5218
Numéro Visiteur
(514) 283-1869
Numero Visiteur
(613) 996-0026
Numero Visiteur
(416) 973-5527
Ontario
(416) 973-8912
Numero Visiteur
(204) 983-2189
Numero Visiteur
(204) 983-2182
Alberta et T.N.-O.
(403) 495-4040
Numero Visiteur
(403) 495-4108
Ouest
(604) 666-2251
Numero Visiteur
(604) 666-3071
en gros caractère et en braille.

OBSERVATIONS

Si les travaux urgents sont importants, tout ce que l'employeur a besoin de savoir, c'est si vous êtes disponibles ou non à faire des heures supplémentaires, elles ne regardent que vous.

Quant aux raisons pour lesquelles vous poser. Quant aux raisons pour lesquelles vous faire. C'est la seule question qu'on devrait vous disposer ou non à faire des heures supplémentaires. C'est si vous êtes disponibles ou non à faire des heures supplémentaires, elles ne regardent que vous.

SITUATION

Je travaille pour une compagnie depuis cinq mois. La compagnie offre un très bon régime d'assurance-maladie, auquel je suis admissible. Toutefois, lorsqu'e je suis devenue enceinte et que j'ai du prendre congé, on m'a dit que je n'avais pas droit aux prestations. Cela me paraît être de la discrimination.

OBSERVATIONS

Vous avez raison, et la Cour suprême du Canada est d'accord avec vous. La grossesse n'est pas une maladie ni une déficience, mais d'après la Cour suprême, il s'agit d'une raison de santé qui fait qu'on peut ne pas être capable de travailler. Les femmes ne devraient pas être exclues d'un régime d'assurance-maladie à cause de leur grossesse.

La Commission canadienne des droits de la personne est peut-être en mesure de vous aider. Appellez à frais vides ou écrivez au bureau le plus proche de chez vous.

Croyez-vous avoir fait l'objet d'un traitement injuste à cause de votre sexe ?

genre de questions ?

Lors d'une entrevue pour un emploi, on m'a demandé ce que je fais à faire des heures supplémentaires, mais non une femme. Je me semble supposer qu'un homme ferait des heures supplémentaires, mais si les hommes se font poser le même seulement parce que je suis une femme. On joueraient dans une pièce à l'école. Resterais-je au travail ou m'empresserais-je de retourner à la maison ? Je crois qu'on m'a posé cette question au travail comme une femme. Resterais-je heures supplémentaires le soir ou mes enfants demandent que je ferais si j'avais à faire des heures supplémentaires le soir ou mes enfants joueraient dans une pièce à l'école. Resterais-je seulement parce que je suis une femme. Ou alors d'une entrevue pour un emploi, on m'a demandé ce que je fais à faire des heures supplémentaires, mais non une femme. Je me

SITUATION

plaincette officielle.

En effet, il s'agit d'une forme de harcèlement sexuel. Vous collègues de travail ne vous font peut-être pas rares lorsqu'une femme entre dans un établissement sexuel. Mais ils essaient de vous débrancher en vous faisant croire que vous n'êtes pas à votre place parce que vous êtes une femme. Cela n'est pas rare lorsqu'une femme entre dans un métier non traditionnel. Insistez pour que votre patron mette un terme à ce comportement. Si il ne se passe rien, vous voudrez peut-être déposer une plainte officielle.

OBSERVATIONS

Injuste, mais s'agit-il là de discrimination ?

me donne ment de mauvaises indications de fagot dans un milieu dur comme celui-là ». De plus, ils enfants ? » et « Tu es trop gentille pour travailler ne restes-tu pas à la maison à occuper de tes vie dure. Ils me disent, par exemple : « Pourquoi la seule camionneuse et les hommes me font la un gros camion et je le fais bien. Mais je suis j'ai obtenu l'emploi de mes rêves : je conduis

SITUATION

de fil. à trouver le coordinateur, donnez-nous un coup traitée équitablement. Si vous avez de la difficulté de marche devrait faire en sorte que vous soyez qu'il ne puisse vous garantir un emploi, cette dameure de l'équité en matière d'emploi. Bien intéressent, puis communiquer avec leur coor- Trouvez les industries ou les entreprises qui vous conforment à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Personne est chargé d'aider sa compagnie à se donner de l'équité en matière d'emploi. C'est gouvernement fédéral ont maintenant un coor- La plupart des entreprises réglementées par le intérressent, puis communiquer avec leur coor-

OBSERVATIONS

En tant que femme, j'aimerais savoir comment le pourrait m'aider à trouver un emploi. programme fédéral d'équité en matière d'emploi préférance de l'employeur (ou celle des clients) n'est pas une raison valable pour empêcher une personne d'un sexe plutôt que de l'autre.

SITUATION

Ça en a tout l'air. A moins que l'employeur ne puisse vous donner une raison valable pour vouloir confier le poste à une femme, vous avez probable- ment raison de vous plaindre. En passant, la préférence de l'employeur (ou celle des clients) n'est pas une raison valable pour empêcher une personne d'un sexe plutôt que de l'autre.

OBSERVATIONS

homme. N'est-ce pas là de la discrimination ? Qui n'a pas obtenu l'emploi parce que je suis un homme. Qui n'a pas obtenu l'emploi parce que je suis une femme, mais cette fois-ci, c'est moi. La discrimination fondée sur le sexe vise habituel- le poste soit occupé par une femme. Je sais que candidature parce qu'on voulait, semble-t-il, que vue pour un emploi, on a refusé d'étudier ma secrétaire. Quand j'ai été dirigé vers une entre- je suis un homme qui a reçu une formation de

SITUATION

Le sexe :

- La Loi canadienne sur les droits de la personne protège en effet tous les Canadiens contre la discrimination. Etablir des distinctions entre les genres à cause de leur sexe, c'est interdit par la Loi.
- La Loi couvre certaines des plus grandes entreprises du pays : les banques, les compagnies aériennes, les compagnies de téléphone, les compagnies de transports interprovincial par autobus, la Société canadienne des postes, de même que tout le secteur privé.
- Le harcèlement sexuel est explicitement interdit.
- La discrimination fondée sur la grossesse ou l'accouchement est une forme de discrimination fondée sur le sexe.
- Les hommes et les femmes qui font un travail d'égal valeur pour le même employeur doivent toucher le même salaire.
- La discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique est une forme de discrimination fondée sur le sexe.

La Loi couvre certaines des plus grandes entreprises du pays : les banques, les compagnies aériennes, les compagnies de téléphone, les compagnies de transports interprovincial par autobus, la Société canadienne des postes, de même que tout le secteur privé.

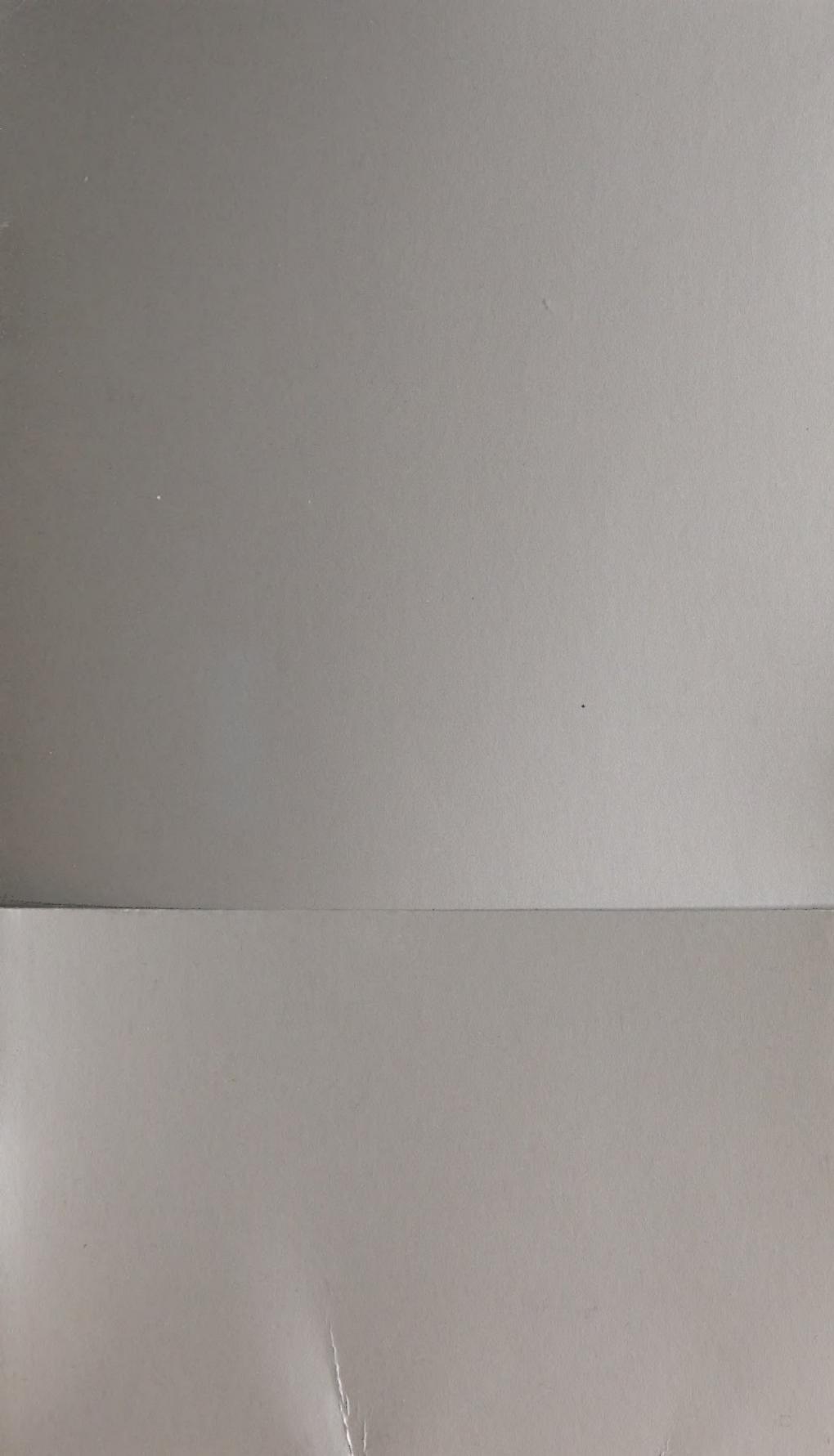
Toute organisation de ce genre qui emploie des personnes ou fournit des biens, des services, des installations ou des moyens d'hébergement doit traiter tous ses employés et ses clients d'une manière impartiale.

Voici quelques exemples montrant comment l'interdiction fédérale visant la discrimination fondée sur le sexe : pourrait s'appliquer concrètement.



Sexe

VOS DROITS



Finally, if you would like further information about the Commission write or call

The Canadian Human Rights Commission

320 Queen Street
Place de Ville, Tower A
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
(613) 995-1151
Visual Ear
(613) 996-5211

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le travail de la Commission, veuillez vous adresser à :

La Commission canadienne des droits de la personne

320, rue Queen
Place de Ville, Tour A
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
(613) 995-1151
Numéro Visuor
(613) 996-5211

Region	Phone number	Numéros de téléphone	Régions
Atlantic <i>Visual Ear</i>	(902) 426-8380 (902) 426-9345 1-(800) 565-1752		Atlantique <i>Numéro Visuor</i>
Quebec <i>Visual Ear</i>	(514) 283-5218 (514) 283-1869		Québec <i>Numéro Visuor</i>
National Capital <i>Visual Ear</i>	(613) 996-0026 (613) 998-5927		Capitale nationale <i>Numéro Visuor</i>
Ontario <i>Visual Ear</i>	(416) 973-5527 (416) 973-8912		Ontario <i>Numéro Visuor</i>
Prairie <i>Visual Ear</i>	(204) 983-2189 (204) 983-2882		Prairies <i>Numéro Visuor</i>
Alberta / Northwest Territories <i>Visual Ear</i>			Alberta et T. N.-O. <i>Numéro Visuor</i>
Western <i>Visual Ear</i>	(604) 666-2251 (604) 666-3071		Ouest <i>Numéro Visuor</i>

©Ministry of Supply and Services Canada 1990
Cat. No. HR21-34/1990
ISBN 0-662-57730-2
This publication is available, upon request, as a sound recording, in large print, and in braille.

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990
Nº de cat. HR21-34/1990
ISBN 0-662-57730-2
La présente publication est également disponible sur cassette, en gros caractère et en braille.